

Droit de retrait

Les agents peuvent exercer leur droit de retrait. Aucun texte n'a rendu inopérant le décret n°82-453 du 28 mai 1982 qui en fixe les principes et ce n'est pas l'employeur qui en fixe les limites. Ce sont les articles de 5-5 à 5-10 de ce texte qui posent les principes réglementaires du droit de retrait.

Un agent qui se retrouverait « *Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions (...)* » a une démarche à faire. Il « *alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.* »

Il a alors la possibilité de « (...) *se retirer d'une telle situation.* »

Toute la difficulté de l'utilisation de ce droit repose sur le fait que l'agent doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent.

La notion de danger doit être entendue, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de ceux dont il a la responsabilité (menace pouvant provoquer la mort ou une incapacité temporaire prolongée ou permanente). Cette menace implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche quasi immédiat.

Que ce soit le danger, l'imminence ou le raisonnable, il faut savoir que le juge a une interprétation très restrictive de ces trois notions. C'est là que les recommandations du Conseil scientifique sont utiles.

La difficulté réside dans la combinaison des différents moyens qui légitiment le droit de retrait, de posséder les preuves de ce que l'on avance et d'en avoir une évaluation pertinente.

Il faut savoir que ce droit n'autorise pas de laisser les élèves dont on a pris la charge au motif d'un danger. Ce serait alors une faute caractérisée. C'est un « droit individuel qui s'exerce individuellement » alors que la grève « est aussi un droit individuel, mais exercé cette fois collectivement **et en concertation** ».

Dès lors il ne peut y avoir une déclaration commune pour plusieurs agents. Bien entendu, plusieurs salariés occupant des postes similaires peuvent individuellement faire valoir leur droit de retrait et le déclarer. C'est bien une démarche individuelle.

ATTENTION la peur et l'inquiétude ne peuvent légitimer le droit de retrait.

Si le juge ne valide pas le droit de retrait mais estime que le collègue pouvait légitimement le soulever, l'administration ne peut ni sanctionner ni procéder à une retenue sur traitement conformément à l'article 5-6 II du décret précité qui dispose que :

« II. - *Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.* »

Par contre, si le juge ne retient pas le motif raisonnable l'administration peut procéder à une retenue de salaire et engager une procédure disciplinaire.

